

## ARTÍCULO – ON PAGE PAPER

### EVITANDO SESGOS DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE PERSONAS

*Eli Abad*

*BETWEEN Technology*

*Barcelona - España*

[eli.abad@between.tech](mailto:eli.abad@between.tech)

**OBJETIVOS:** El objetivo de este artículo es que las empresas sean conscientes de que deben formarse e informarse para diseñar acciones concretas para evitar los sesgos de género.

**INTRODUCCIÓN:** Desde pequeña he querido tener el control de mi vida, ser la dueña de mi destino. Supongo que por eso en 2003 creé ADICIONA, una empresa de servicios informáticos que llegó a tener 90 trabajadores en 2015, justo antes de fusionarnos con SOLID Ingeniería para crear BETWEEN Technology.

Como mujer en el sector tecnológico he visto a lo largo de mi carrera algún ejemplo de discriminación en el sector STEM. Por ejemplo:

- Cuando en un proceso de selección los/as entrevistadores/as tienen la creencia de que a los hombres se les "da mejor" la informática, o la ingeniería mecánica.
- Cuando tus compañeros te dicen que tú eres "la excepción", refiriéndose a que eres analítica y cerebral. No es un halago, es la demostración de que tus colegas tienen prejuicios con sus parejas, amigas, hermanas, madres, etc. y hay que hacérselo ver.

Afortunadamente, tener tu empresa te da la oportunidad de tener más capacidad para cambiar esos aspectos. Por eso en BETWEEN, como consultora tecnológica con una plantilla de 500 empleadas/os, trabajamos diferentes metodologías para evitar sesgos de género en la gestión de personas.

**DESARROLLO:** A pesar de que las cifras de mujeres en el mercado tecnológico sean escasas y no se actualicen con regularidad, los últimos estudios muestran como los estudios de ingeniería están poblados en su mayoría por hombres, con una proporción aproximadamente del 80% ante el 20% de mujeres. Así, todas las

empresas especialistas en la captación de talento “luchan” por esta cuota de talento femenino. Todo y así, a veces se llevan a cabo acciones en los procesos de selección que menosprecian este talento femenino, casi sin darnos cuenta. Según un estudio realizado por las Universidades de California y de Southern California, en las entrevistas de trabajo las mujeres son interrumpidas más veces que los hombres y se les hacen más preguntas que a ellos.

Además, también existe un sesgo educacional que hace a las mujeres más modestas que los hombres. Hacer una prueba: pregúntale a un hombre qué nivel de inglés tiene y después pregúntale a una mujer, verás como el hombre siempre se valora mejor.

¿Qué hacemos en BETWEEN para evitar los sesgos de género? Hemos introducido diferentes técnicas para evitar las situaciones descritas en las entrevistas de selección, promoviendo entre los reclutadores y reclutadoras técnicas para neutralizarlas y también estrategias de gestión que eviten la brecha salarial en Between.

1. En el proceso de selección:

- a. Formamos a nuestro reclutadores/as para que sean conscientes de los sesgos:
  - En la entrevista, ¿necesitas preguntarle a una mujer si quiere tener hijos? ¿le preguntas a un hombre si conduce moto de gran cilindrada o si practica deportes de riesgo? La duración de una baja por lesión deportiva o accidente de moto puede ser más larga que una baja maternal y además no son previsibles (no se pueden planificar, a diferencia de las maternales). Estadísticamente las mujeres están de baja menos tiempo que los hombres en su vida laboral.
  - Es más probable que las candidatas femeninas sean mejores porque los candidatos tecnológicos (hombres) buenos duran muy poco en el mercado de trabajo, y como muchas empresas descartan mujeres por la creencia de que técnicamente serán peores, las candidatas buenas están más tiempo disponibles. Además, las mujeres aplican a una oferta si cumplen con el 90% de requisitos, sin embargo, ellos los hacen a partir del 60%.

- b. No hacemos autoevaluaciones de conocimiento, las sustituimos hace tiempo por pruebas técnicas. Las autoevaluaciones generan sesgos de género o culturales. Esto es muy fácil de comprobar con el nivel de inglés autoevaluado (un nivel medio de una mujer es a menudo comparable al nivel alto de un hombre).
- c. Incentivamos con un bonus las incorporaciones de mujeres y/o personas con discapacidad y a quien recomiende perfiles técnicos que sean mujeres.

2. En la gestión de los empleados/as:

Hace tiempo que constaté un comportamiento muy diferenciado entre hombres y mujeres en la negociación del salario. Como me sorprendía, me documenté mediante el libro “Las mujeres no se atreven a pedir” [1] que, resumiendo mucho, mucho, lo explicaría así:

- a. Un hombre si se compra (o quiere comprarse) un coche, o va a tener un hijo, viene a pedir un aumento salarial.
- b. Una mujer si quiere o necesita un aumento, trabaja más y mejor esperando que te des cuenta de su mejor desarrollo y le ofrezcas el aumento salarial. Si no lo haces, es probable que se vaya.

En el caso de las mujeres se combinan 2 limitaciones muy potentes (inculcadas educacionalmente):

- Hacemos intervenir el concepto MERECEER. Para esperar una mejora primero debo sentirme merecedora.
- Hacemos intervenir la TELEPATÍA en el proceso, pero la telepatía no existe, ni entre mujeres.

Después de este aprendizaje, en ADICIONA incluimos la negociación salarial en la entrevista de evolución semestral de los empleados, así todo el mundo tiene las mismas oportunidades de hablar de su salario, y este proceso se adoptó en BETWEEN con la fusión.

**RESULTADOS:** En 2018 hemos entrevistado un 15% de mujeres vs. un 85% de hombres, en cambio, hemos incorporado 19% de mujeres vs. 81% de hombres, lo que muestra nuestra apuesta por la igualdad.

El porcentaje de mujeres en la plantilla es del 22%, ligeramente superior que el del sector (entre el 18% y el 20%)

**BIBLIOGRAFIA:**

[1] L. Babcock, S. Lashever: *"Las mujeres no se atreven a pedir"*. Ed. Amat, 2005. ISBN: 978-84-9735-195-9.